INICJATYWA PRACOWNICZA

Biuletyn środowisk pracowniczych #5 (grudzień 2005)

W numerze:

Sytuacja w przemyśle stoczniowym. Plany produkcyjne.

Gazeta Wyborcza z dnia 29 listopada napisała, że największe stocznie świata mają portfele zamówień wypełnione na trzy lata do przodu. "Podobnie jest w Polsce - pisze dziennik - nawet borykająca się z kłopotami finansowymi Stocznia Gdynia ma do 2008 roku kontrakty na budowę blisko 40 statków za 1,6 miliarda złotych".

Gazeta Wyborcza utrzymuje, że boom w przemyśle stoczniowym spowodował, że na pochylniach w Polsce brak jest rąk do pracy. Dziś stoczniowcy mogą przebierać w ofertach, poszukują ich bowiem nie tylko polskie stocznie, ale także niemieckie, francuskie czy skandynawskie. Mimo dobrej koniunktury na budowę statków - donosi Gazeta Wyborcza - stocznie muszą jeszcze walczyć o utrzymanie się z powodów wysokich cen stali, spadkowi wartości dolara i niekorzystnie zawartych wcześniej kontraktów. Poniżej publikujemy teksty dotyczące sytuacji w Stoczni Szczecińskiej Nowej i planów produkcyjnych Cegielskiego na rok 2006.

Stocznia Szczecińska Nowa

Patrząc ogólnie na sytuację Stoczni Szczecińskiej Nowa, wydaje się że wszystko jest w porządku. Dyrekcja stoczni przy pomocy państwa uporała się z wykupieniem potrzebnego do produkcji majątku podupadłej Stoczni Szczecińskiej Porta Holding. Na dziś dzień stocznia - według zarządu - nie wypracowuje zysku, ale też nie przynosi strat. Jej sytuacja ekonomiczna jest na tak zwanym "zero plus". Pozwala to zakupić nowy sprzęt do produkcji (w małych ilościach), jak też prowadzić powolną modernizację (m.in. przebudowano jedną z pochylni). Portfel zamówień jest pełen do roku 2009.

Natomiast sytuacja pracowników nie jest aż tak zadowalająca, większość pracowników narzeka na niskie pensje i brak podwyżek. Ci co mogli wyjechali za granicę, a braki w ludziach zarząd postanowił załatać zniesieniem limitu nadgodzin - oczywiście nieoficjalnie. Nie spodobało to się zakładowej Solidarności, która w tej sprawie doniosła do Państwowej Inspekcji Pracy. Na jednym z wydziałowych spotkań z kierownikiem pracownicy mogli się dowiedzieć np. że podwyżek nie będzie. Kierownik przedstawił jednak trzy sposoby na to, jak można podwyższyć sobie pensję.

1.Pierwszy z nich to robić więcej nadgodzin - czyli być gościem w domu.

Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza jest organizacją dobrowolną, gdzie mój los zależy od twojego zaangażowania i odwrotnie. Żadne przepisy prawa nie są bardziej skuteczne od międzyludzkiej solidarności i wzajemnych koleżeńskich relacji między nami, zarówno na gruncie zawodowym, jak i prywatnym. Cenimy sobie własną inicjatywę, umiejętność komunikacji, współpracy, pomocy jak i wypowiedzianej wprost krytyki. Jest to zatem związek wymagający. Nie akceptujemy donosicielstwa i dowartościowywania się brakiem wiedzy, umiejętności czy potknięciami innych. Tutaj nie jest akceptowane ślizganie się po grzbietach kolegów czy koleżanek z pracy: "niech walczą inni, ja się nie mieszam". W ZZ Inicjatywa Pracownicza wszyscy jesteśmy równi, bez względu na funkcje jakie pełnimy, wykształcenie i wysokość zarobków. Funkcje związkowe rozumiemy jako służbę drugiemu człowiekowi, a nie jako powód do pogardy i poniżania innych, czy możliwość siedzenia w wygodnym fotelu pod skrzydłem dyrekcji.

My w swoim działaniu jesteśmy niezależni od pracodawców. Wiele naszych komisji zakładowych uznała, że nie będzie korzystać z tzw. przywilejów związkowych, gdyż odbieramy je za przyczynę zniewolenia związków zawodowych. Nie chcemy od pracodawców etatów związkowych, biur, telefonów, faksów. Staramy się sami zbierać składki. Nie korzystamy z funduszy socjalnych z puli przeznaczonych na wycieczki. Związki zawodowe biorące w tym wszystkim udział są często później ubezwłasnowolnione w swoim działaniu. Działacze się przyzwyczajają do tych wygód i trudno jest im z tego zrezygnować. Nasze zasady, dają nam pewną przewagę, pracodawca nie wie ilu nas jest i kto należy do związku. Nie ma do nas dojścia, nie może nas skorumpować, bo niczego od niego nie chcemy. Związek oczywiście korzysta z ustawy, ale traktuje ją jako broń, zwłaszcza wówczas kiedy pracodawca represjonuje pracowników i związkowców.

O.Z.Z. Inicjatywa Pracownicza
Dokręcamy śrubę pracodawcom

REDAKCJA BIULETYNU:
Marcel Szary, Jarosław Urbański, Maciej Hojak, Karina Gąsiorowska

KONTAKT: molly@interia.pl

O.Z.Z. Inicjatywa Pracownicza
ul. Górecka 154
61-424 Poznań
ip@post.pl

Marcel Szary: 0-506-950-295

Jarosław Urbański: urbanski@post.pl

2.Drugi sposób to zwiększyć wydajność - czyli mniej przestrzegać przepisy BHP, oczywiście jak będzie coś nie tak, to karę zapłaci pracownik.

3.Trzecią propozycją kierownika przedstawioną pracownikom była działalność gospodarcza - czyli każdy robotnik może być kiedyś przedsiębiorcą.

W sprawie podwyżek płac - w połowie 2005 r. - o mało nie doszło do sporu zbiorowego z pracodawcą. Stoczniowa Solidarność domagała się podwyżki stawki zaszeregowania z 60% do 80%, na co się nie zgodził zarząd. Propozycja złożona przez Solidarność realnie podniosła by pensje pracowników. Niestety została ona storpedowana przez inne związki, które zamiast sporu zbiorowego, wolały negocjować z pracodawcą.

W polskich stoczniach pracują bardzo dobrzy fachowcy. Wynagrodzenia są jednak (w porównaniu do zachodnich stoczni) niskie. Wiadomo, że podejmowana są próby konsolidacji przemysłu stoczniowego, a następnie jego prywatyzacji. Jedna z propozycji prywatyzacji na razie została odrzucona, czy będą następne - czas pokaże. Znając Polską rzeczywistość, ktoś będzie zapewne chciał położyć na tym swoje ręce i sobie dorobić.

H. Cegielski - Poznań

Na 2006 roku zaplanowano w Cegielskim produkcję 37 silników różnego typu. Oznacza to zapotrzebowanie na 1.364.083 robocze godziny. Jest to - jak na ostatnie czasy - spore obłożenie. Zarząd planuje wykonać zadanie między innymi poprzez wzrost wyrobienia normy do ok. 105%, pracę w nadgodzinach (100 tysięcy nadgodzin), zlecenie zadań na zewnątrz. Przewidywany jest też wzrost zatrudnienia. Do pracy ma zostać przyjętych około 200 nowych pracowników (w samym HCP pracuje teraz ok. 1500 pracowników). Najwięcej osób ma zostać przyjętych na wydziale montażu - 78 osób, na spawalni - od 30 do 42, na wydziale wysyłek - 20, wydział obróbki mechanicznej 24 osoby, pracownicy pośrednio produkcyjni - 39 (m.in. 10 suwnicowych).

Pracownicy Cegielskiego, którzy sporo stracili w czasach, kiedy branża stoczniowa przeżywała kryzys, coraz częściej mówią o podwyżkach. Jeżeli nie teraz, to kiedy? - pytają. Koszty utrzymania wzrastają, a większość zatrudnionych w HCP nie może liczyć na lepsze pensje. W tym roku zorganizowano protest polegający na pisaniu listów do kierownictwa z zapytanie o podwyżki. Wszyscy otrzymali jednakowe odpowiedzi: nie.

Pracowników niepokoją też plany powołania holdingu stoczniowego i perspektywa ponownej prywatyzacji sektora. Pomysł ten nie zyskał aprobaty w Cegielskim. Negatywne stanowisko w tej sprawie zajęły wszystkie działające w HCP związki zawodowe, a Inicjatywa Pracownicza 18 sierpnia zorganizowała pikietę protestacyjną pod bramą zakładu. Jest niemal pewne, że konsolidacja przemysłu stoczniowego posłuży

ponownemu jego sprywatyzowaniu, a wszyscy pamiętają, że poprzednia próba prywatyzacji zakończyła się totalną klapą. Tylko dzięki protestom społecznym (głównie w Szczecinie) i zwiększeniu zaangażowaniu się państwa w branżę stoczniową uniknięto katastrofy i zwolnienia 60 tysięcy osób. Dziś przemysł stoczniowy ponownie przeżywa dobrą koniunkturę, niestety pracownicy niewiele na niej zyskują.

(ds), (ju), (ms)

Śląsk. Czy Hucie Cynku w Miasteczku Śląskim grozi upadłość?

Huta Cynku "Miasteczko Śląskie" (HCM) od września br. jest w stanie upadłości. Istnieje kilka przyczyn, które doprowadziły ten zakład do tak fatalnej sytuacji finansowej.

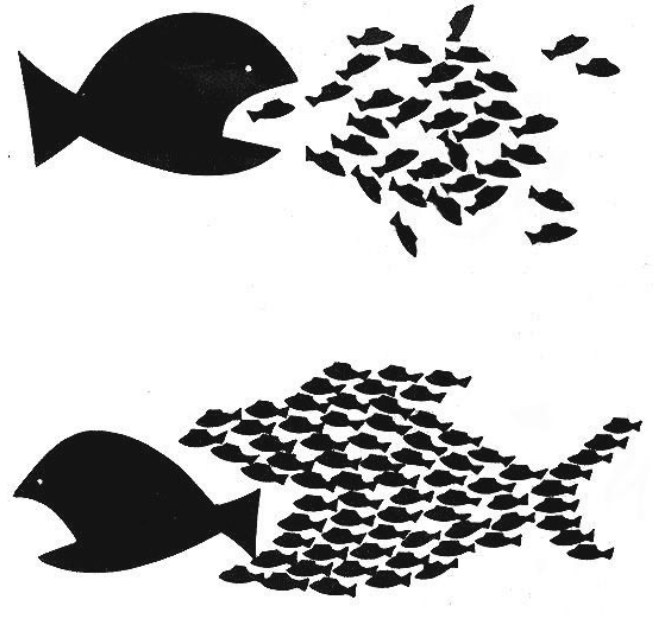
W latach 2000-2002 ceny cynku na Londyńskiej giełdzie metali spadły do rekordowo niskiego poziomu 750 dolarów za tonę - to poniżej opłacalności produkcji (wcześniej oscylowały w granicach 1000-1400 dolarów). Jedną z głównych przyczyn tego faktu była gigantyczna rozbudowa huty cynku w Chinach, a tym samym nadprodukcja tego metalu. Jeszcze kilka lat temu na świecie istniało 16 tego typu hut, produkujących w systemie ISP (pieca szybowego), z czego blisko połowa znajdowała się w Europie. W wyniku radykalnego spadku cen, większość tych zakładów została zlikwidowana, a Huta w Miasteczku Śląskim (HCM) to najprawdopodobniej ostatni tego typu zakład na naszym kontynencie.

Mniej więcej od roku 2002 ceny cynku i ołowiu znowu idą w górę. W 2005 roku ceny cynku osiągnęły rekordową sumę prawie 1600 dolarów/tonę, a ołów, którego jeszcze kilka lat temu cena wynosiła zaledwie 200 dolarów za tonę, dziś sięga prawie 1000 dolarów. HCM powinna więc z miesiąca na miesiąc osiągać coraz większe wyniki, ale dzieje się odwrotnie - grozi jej upadłość. 2003 rok zamknął się stratą rzędu 10 mln zł. Przyczyn tego stanu rzeczy należy upatrywać głównie w narastającej koniunkturze i wzwyżce ceny na węgiel i koks. Wzrost sprzedaży koksu za granicę, a także włączenie jednej z największych koksowni w kraju do holdingu Polskich Hut Stali, spowodował najpierw duże problemy w zakupie koksu dla HCM, a następnie blisko dwukrotny wzrost cen tego surowca. Problemy z koksem spowodowały liczne przestoje w produkcji (na wyprodukowanie 1 tony cynku potrzeba blisko ponad 1 tony koksu).

Na złą sytuację zakładu niewątpliwie duży wpływ miał zarząd huty. Z różnych jako pracownicy źródeł wiemy, że dyrekcja sprzedawała cynk poniżej najniższych cen światowych - tych obowiązujących na londyńskiej giełdzie (np. w 2003 różnica ta sięgała aż 9,5 mln zł), kwas siarkowy (jeden z produktów huty) oferowano jednym odbiorcom po złotówce od tony, podczas gdy inni kupowali...40 razy drożej.

W przypadku zakupu surowców, takich jak koks, było na odwrót: kiedy wiadomo było, że w końcu ceny koksu spadną, zarząd podpisał długoterminowe umowy na jego zakup, płacąc po jakimś czasie wyższe ceny od rynkowej.

Innym produktem huty jest metal Dore'a, czyli stop ołowiu, srebra i złota. Nie da się ukryć, że jest to towar



poszukiwany. Dyrektor przyznał jednej firmie pierwszeństwo przy jego odbiorze. W praktyce ma ona monopol. Przetargu nie było. Należałoby tu nadmienić, że firmą, która pośredniczy handlem produktami huty (choć nie wiemy do końca, czy również metalem Dore'a), zarządza syn dyrektora. Ostatnio jeden z dyrektorów, któremu zarzucano wiele nieprawidłowości w zarządzaniu zakładem, został oficjalnie zwolniony z pracy. Na odchodne dostał jeszcze 60 tysięcy zł tytułem... zaległego i nie wykorzystanego urlopu.

Niegdyś najważniejszym związkiem zawodowym na zakładzie była "Solidarność". Gdy obecny dyrektor w 1995 r. objął swoją funkcję, "Solidarność" zyskała przywileje, które dały jej zyski szacowane na setki tysięcy złotych. Działacze tego związku założyli spółkę Koral. W skandalicznych okolicznościach spółka ta przejęła ośrodek wypoczynkowy nad zalewem Chechło-Nakło, dom wczasowy nad morzem (o nazwie Koral) i domek na Podhalu. Prowadzi trzy kioski zakładowe i stołówkę. Tylko za pośrednictwem tej związkowej spółki hutnicy mogą realizować bony żywnościowe. Za każdy dzień pracy hutnikowi przysługuje jeden bon o wartości 10 zł. Wartość wszystkich bonów wydanych przez hutę w ciągu roku to blisko 3 mln zł! Dodać należy, że do artykułów

spożywczych wymienianych na bony, Koral dolicza zbójecką marżę.

Od razu nasuwa się wniosek, że dyrektor kupił sobie przychylność "Solidarności", bowiem wszelka krytyka dyrektora ze strony "Solidarności" może przynieść związkowi, i jej działaczom, wymierne straty materialne. Obecnie jednak pod pretekstem złej sytuacji finansowej zakładu, zarząd huty zalega ze spłatą bonów spółce Koral, przyczyniając się do tego, że zakupy w zakładowych kioskach przypominają sceny z czasów PRL-u: długie kolejki, puste półki...ludzie kupują byle co, byle by tylko wydać bony. Uważamy, że jest to celowa polityka zarządu, aby stopniowo zniechęcać załogę i w niedalekiej przyszłości, albo zmniejszyć wartość bonów o połowę, albo zlikwidować je całkowicie (bo były już takie plany). Może się to zarządowi udać, zważywszy na fakt, że pracownicy są maksymalnie źli na złodziejskie poczynania Koralu względem zarządzania zakładowych kiosków - "lepiej niech zabiorą nam bony za które i tak nic nie możemy kupić, a za które bogacą się złodzieje z Solidarności" - takie opinie można coraz częściej usłyszeć od pracowników. We wrześniu część pracowników powołała nowy związek zawodowy - Inicjatywę Pracowniczą. (mm)

Cegielski: Czy będą zwolnienia w Energocentrum?

Pod pozorem niemożliwości zachowania przez Energocentrum (EC) - spółki zależnej od HCP - wymogów ekologicznych zarząd spółki i kierownictwo holdingu HCP SA forsują koncepcję restrukturyzacji firmy. Oznacza to, że w EC przestałoby pracować - wg naszych informacji - 55 osób.

EC nie byłoby już dostawcą energii cieplnej i elektrycznej dla Cegielskiego, a jedynie stałobym się pośrednikiem między podmiotem zewnętrznym (PEC Poznań czyli Dalkia - kapitał francuski), a odbiorcami na terenie HCP. Oczywiście konstrukcja taka zapewnia, że posady kierownictwa EC zostaną zachowane. Prezes Zarządu EC obiecuje pracownikom, że wszyscy, lub prawie wszyscy, znajdą zatrudnienie w ramach holdingu HCP, po odpowiednich przekwalifikowaniach. Nie bardzo jednak wiadomo, jak w ciągu miesiąca z palacza zrobić wydajnego tokarza.

Nieudane inwestycje

Pracownicy Energocentrum nie godzą się z takim rozwiązaniem i zarzucają zarządowi nieudolność. Skierowali do kierownictwa swojego zakładu i całego Holdingu kilka zasadniczych pytań:

Kto odpowiada za niedokończoną inwestycję kotła WRP-46, który oficjalnie nie został nigdy odebrany i skierowany do eksploatacji? Według naszych ustaleń kocioł WRP-46 o mocy 50 MW nie posiada pozwolenia na budowę. W inwestycje tę "wpakowano" dziesiątki milionów złotych. Pieniądze te mogły zostać przeznaczone na dostosowanie ciepłowni do nowych wymogów ochrony środowiska. Niestety zostały zmarnowane. Podobne marnotrawstwo dotyczy innych inwestycji. Na przykład jedna z pomp grzewczych "gnije" w wentylatorowni. Kto podjął decyzję o jej zakupie? Kto odpowiada za inwestycje przeprowadzone w acetylenowni? Została zakupiona nowa wytwornica acytylenu, która nie napełniła ani jednej butli. Po zakupach stwierdzono, że napełnianie butli jest nieopłacalne i zezłomowano urządzenia.

Utraceni klienci

Z podobną beztroską podchodzono do kwestii związanych z utrzymaniem rynku i pozyskiwaniem nowych odbiorców. Można zapytać: dlaczego od momentu powstania Spółki Energocentrum zamiast pozyskiwać odbiorców ciepła i powietrza, utracono dotychczasowych np. bloki przy ulicy Rolnej, byłe PKS (obecnie ZUS) przy Hetmańskiej i odrzucono propozycję wojska (ul. Rolna)? Jako potencjalnego odbiorcy Energocentrum utraciło także Volkswagena, który zażądał wyższej jakości dostarczanego powietrza. Nie wiadomo jednak dlaczego, nowe odwadniacze na kompresorach zostały zamontowane dopiero po utracie klienta jakim mógł być Volkswagen.

Po co komu rada nadzorcza?

Pomimo tych wszystkich potknięć, Energocentrum cały czas odnotowywało zyski (w 2003 roku 717 tys. złotych netto, a w 2004 1.099. tys. netto). Nie wiadomo, dlaczego część z zysku nie przeznaczano na inwestycje w "ochronę środowiska", skoro wiadomym było, że zmieniają się w tym zakresie przepisy. Wystarczyłoby kilka milionów złotych środków własnych, aby strać się o dotacje i preferencyjne pożyczki, ze źródeł publicznych (EkoFundusz, Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska, itd.). Zatem na pytanie co zostało zrobione w zakresie zmniejszenia emisji spalin od 1996 roku trzeba chyba odpowiedzieć, że niewiele. W takim razie dlaczego zarząd Spółki Energocentrum wiedząc, że po wejściu Polski do Unii przepisy dotyczące emisji spalin będą bardziej restrykcyjne, od razy nie starał się o przedłużenie (istniała taka możliwość) pozwolenia na eksploatacji tej ciepłowni do 2015 roku?

Nie ulega wątpliwości, że Zarząd EC wykazał - delikatnie mówiąc - wysoką niefrasobliwość w dysponowaniu publicznymi środkami i niekompetencję. "Rodzinny" układ wewnątrz firmy i w jej relacjach z Zarządem HCP SA, jak widać nie sprzyja ani Energocentrum, ani prawdopodobnie całemu Holdingowi. Jeżeli dziś pan Prezes EC mówi robotnikom, że Spółka przyniesie w 2005 roku straty w wysokości ok. 100 tys. złotych, to może powinno się rozwiązać - niekonieczną w przypadku spółek

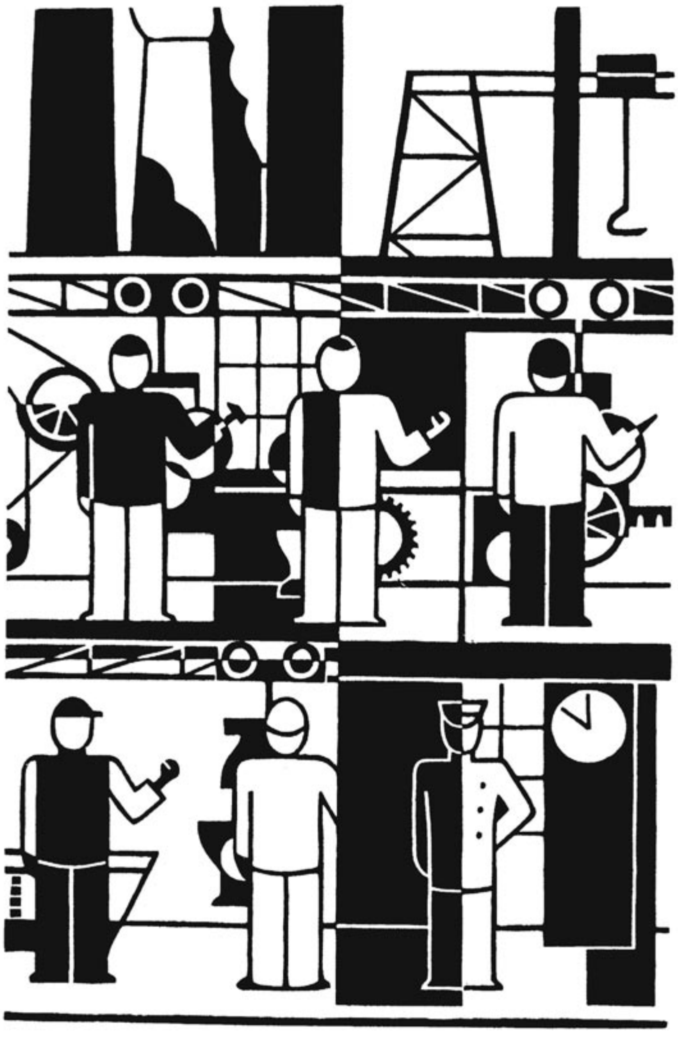
z o.o. - radę nadzorczą. Koszty jej funkcjonowania to 60 tys. złotych, a wynik merytoryczny jej funkcjonowania jest wysoce - jak widzieliśmy - wątpliwy.

Ile będzie HCP kosztować energia?

Na tym tle pojawia się wreszcie problem podstawowy: jeżeli dostawcą energii cieplnej i elektrycznej będzie firma z zewnątrz, to o ile więcej obciąży to koszty funkcjonowania Holdingu HCP?

Dotychczasowa strategia działania kierownictwa EC polegała na zasadzie "jakoś to będzie". Sami pobierając spore pensje i wiedzą, że w obrębie Cegielskiego zawsze się dla nich jakaś posadka znajdzie, nie czuli potrzeby "wysilania się". Spora część kierownictwa Holdingu postępuje w myśl koncepcji: lepszy skromny dochód z dzierżawy niż podjęcie prawdziwego wyzwania jakim jest utrzymanie Cegielskiego jako ważnego na mapie Polski zakładu pracy. Ta strategia ich nic nie kosztuje, nie są właścicielami, lecz tylko menedżerami państwowego majątku. Lecz robotnicy ponoszą konsekwencje w postaci utraty pracy i wynagrodzeń.

Celem obrony interesów pracowników Energocentrum w połowie listopada powstała Komisja Zakładowa Inicjatywy Pracowniczej pracowników EC. Marcel Szary wystosował w sprawie restrukturyzacji Energocentrum odpowiednie pismo do Zarządu EC. (zet)



Cegielski: Co dalej z Volkswagenem?

Pismo Delegata Załogi HCP S.A. do Zarządu Spółki z dnia 14.11.2005 r. W dniu 9 i 10 listopada 2005 podczas posiedzenia Zarządu omawiana była kwestia warunków zbycia nieruchomości HCP S.A. na rzecz Volkswagena Poznań (VWP). Omówiono skalkulowaną do przetargu cenę nieruchomości, oraz warunki kooperacji pomiędzy HCP i VWP - biznes plan. Co do przyjętej przez Zarząd wyceny nieruchomości nie wnoszę uwag. Jednak otrzymany biznes plan nie pozwala na dogłębną analizę problemu: brak załączników i projektów długoterminowych umów. Trudno zatem ostatecznie wyrokować co do zasadności i przyjętych tam założeń.

Z tego co mi wiadomo, w przyszłości ceny za usługi wykonywane na rzecz koncernu będą negocjowane między VWP, a nowo powstałą, Spółką Fabryka Części Samochodowych. W chwili kiedy był omawiany i przygotowywany rzeczony biznes plan (9 i 10 listopada) VWP nie zajął jeszcze jednoznacznego stanowiska co do ceny na dwie z czterech pozycji kooperacji mimo, że zna harmonogram i wie , że sprawa ta ma być rozpatrywana przez Radę Nadzorczą, HCP w dniu 19 listopada 2005r.

W sprawie tej pojawia się wiele wątpliwości

1. Nie bardzo wiem jaki sens ma wykładanie (podejmowanie wiążących decyzji w tej sprawie) wielomilionowego kapitału na realizację projektu Fabryka Części Samochodowych w momencie, kiedy nie znane są warunki cenowe umowy z VWP.
2. Niemiecka korporacja ma być do facto jedynym kontrahentem. Biznes plan milczy na temat innych zleceniodawców. Pojawia się zatem pytanie: dlaczego polski skarb państwa ma pokryć koszty inwestycyjne spółki, której jedynym celem ma być działanie w celu zabezpieczenia potrzeb zagranicznego odbiorcy? Powstaje pytanie, czy VWP - jeżeli poważnie traktuje wieloletnią umowę z HCP - nie powinien przystąpić do Spółki i czy w ten sposób HCP nie powinna związać kontrahenta? Kto zapewni że umowa z VWP w perspektywie długoterminowej pozwoli zamortyzować poniesione przez HCP nakłady inwestycyjne? Tego niestety z biznes planu się nie dowiemy.
3. Musimy pamiętać, iż wielkość produkcji na rzecz VWP jest dla koncernu wielkością marginalną, a nie strategiczną. Istnieje zatem obawa iż obecnie łudzenie długoterminową umową bez podania cen jest wybiegiem koncernu, celem wymuszenia dogodnej pozycji przy zakupie nieruchomości. Po zakupie VWP może przedstawić warunki, którym strona polska nie

będzie stanie sprostać i wówczas Fabryka Części Samochodowych stanie się naszym obciążeniem, a nie szansą na zysk i zatrudnienie. Opłacalność kontraktu uwarunkowana jest między innymi uzyskaniem korzystnych cen, niskiej inflacji i niskimi kosztami wytwarzania (w tym oczywiście płac). Nie na wszystkie z tych czynników mamy jednak jako HCP wpływ.

Rozważając powyższe okoliczności wstrzymałem się od głosu na , ostatnim posiedzeniu Zarządu w sprawie biznes planu. Nie neguję potrzeby i podejmowanych przez Zarząd wysiłków, nawiązywania przez HCP kooperacji z VWP, z tym, że musi ona być oparta na partnerskich zasadach i muszą, jej chcieć obie strony. Po analizie sytuacji dochodzę do wniosku, że tak nie jest. Mam wrażenie, że VWP nie jest zainteresowany partnerskim rozwojem współpracy z Cegielskim. Uważam zatem, że projekt ten nie jest dobrze przygotowany, że brak tu przede wszystkim odpowiedniego, długoterminowego projektu umowy kooperacyjnej między HCP i VWP, gdzie zostałyby określone odpowiednie parametry, które rozkładałyby ryzyko wspólnego przedsięwzięcia, adekwatne do poniesionych nakładów. Gdzie jasno zostałyby wyartykułowane ilu pracowników może w nowej Spółce znaleźć zatrudnienie i na jak długo. Celem Zarządu powinno być odpowiednie zagwarantowanie rentowności tego przedsięwzięcia, gdzie ma zostać zainwestowany kapitał publiczny.

Po drugie w tej sytuacji uważam za priorytetowe podpisanie równolegle przez koncern odpowiednich umów socjalnych, w tym gwarancji zatrudnienia dla pracowników VWP. Zbycie przez HCP nieruchomości na rzecz VWP może się odbyć jedynie pod warunkiem utrzymania przez VWP zatrudnienia na poziomie nie mniejszym, niż obecnie przez okres przynajmniej 7 lat. Sam VWP twierdził, iż warunkiem zachowania tychże miejsc pracy jest pozytywne załatwienie sprawy w HCP.

Tylko pod warunkiem uzgodnienia umowy kooperacyjnej między HCP i WVP chroniącej interes Cegielskiego i skarbu państwa, oraz gwarancje zatrudnienia mogą spowodować przychylny odbiór umowy sprzedaży nieruchomości wśród załogi HCP i mieszkańców Poznania.
Z poważaniem Marcel Szary

Łódź: Koncern Indesit łamie prawo

Środowiskowa Komisja Zakładowa Inicjatywy Pracowniczej w Łodzi podjęła działania oferujące pomoc pracownikom łódzkiej fabryki Indesit w założeniu związku zawodowego. Działania te spowodowane są masowym łamaniem prawa pracy w zakładzie, co zaowocowało śmiercią we wrześniu tego roku jednego z jego pracowników. Na ulicach Łodzi rozwieszono dotychczas około 500 plakatów z kontaktem na OZZ IP w Łodzi oraz ofertą pomocy.

Zakłady Indesit są jednymi z największych pracodawców w Łodzi. Jego zakłady, produkujące kuchenki i lodówki, zatrudniają ponad 1400 osób. Jeszcze pod nazwą Merloni, produkcję kuchenek w Łodzi rozpoczęły pod koniec lat 90. ubiegłego wieku. W ubiegłym roku do użytku oddany został nowy zakład wytwarzający lodówki.

Na początku września w części produkującej lodówki doszło do tragicznego wypadku, w wyniku którego śmierć poniósł 21-letni Tomasz J. Wraz z tym wydarzeniem do opinii publicznej zaczęły dochodzić niepokojące informacje o warunkach pracy we włoskim koncernie. Szybko okazało się, że łamane były w nim przepisy BHP, że pracownicy zmuszani byli do przekraczania dopuszczalnej liczby nadgodzin, i że wypadki w zdarzały się tam już wcześniej, lecz dotychczas były skutecznie ukrywane.

Tomasz J. był operatorem prasy kształtującej blachę do produkcji lodówek. Zginał, przygnieciony dwutonowym stemplem, kiedy czyścił maszynę na zakończenie zmiany. Z prasy zdemontowane były zabezpieczenia - nie pozwalające na jej uruchomienie się w sytuacji, gdy blisko przebywa człowiek. Jego śmierć trzeba traktować więc nie jako nieszczęśliwy wypadek lub wynik jego nieuwagi, lecz efekt decyzji o złamaniu przepisów BHP przez kierownictwo zakładu.

Zdejmowanie zabezpieczeń na niebezpiecznych maszynach nie było jedynym przykładem łamania przepisów BHP w zakładzie. Jak ulał wpisuje się w to również zmuszanie pracowników do pracy w wymiarze przekraczającym ustawowe 8 godzin dziennie. Sam Tomasz J. tylko sierpniu 2005 roku trzykrotnie przekroczył dopuszczalną w Unii Europejskie liczbę nadgodzin. Jednocześnie wypadki w zakładach Indesit zdarzały się już wcześniej, przy czym najczęściej były one tuszowane, gdyż firma miała wynajętego w jednym z łódzkich szpitali lekarza, załatwiającego je bez oficjalnego zgłoszenia.

Sam zakład bazuje na pracownikach tymczasowych, co przynosi mu wiele "korzyści": niskie wynagrodzenia - Tomasz J. pracował jako operator maszyny za stawkę w wysokości 6.30 zł brutto na godzinę, "pożyczanie" pracowników, a co się z tym wiąże brak obowiązków w stosunku do nich, łatwość rozwiązywania z nimi umów o pracę. Duża ilość pracowników tymczasowych niesie także inne konsekwencje. Olbrzymia ich rotacja powoduje, że nie stanowią oni klasy robotniczej w klasycznym sensie tego słowa. Nie ma wśród nich mowy o solidarności pomiędzy sobą, czy poczucia łączności z zakładem pracy. Jest za to walka o względy kierownictwa, gdyż to może przynieść perspektywę zatrudnienia na stałe

przez zakład. Trudno więc w takiej atmosferze do niedawna było nawet myśleć o założeniu związku zawodowego, jako formy obrony przed łamiącym prawo właścicielem. Zresztą na zakładzie pamiętana była sytuacja, kiedy to robotnicy, na początku istnienia fabryki, podjęli próbę założenia organizacji związkowej, informując o tym kierownictwo. Spotkało się to z jego błyskawiczną reakcją - w ciągu dwóch tygodni nikt z nich nie pracował już w Indesicie.

Nagłośnienie łamania prawa w zakładach Indesit powoduje jednak, że obecnie wytworzyła się sytuacja ułatwiająca założenie na terenie zakładów związku zawodowego. Działania OZZ IP spotkały się z przychylnym przyjęciem łódzkiej opinii publicznej oraz części pracowników, co powoduje, że istnieje realna szansa na budowę w zakładach związku zawodowego, który mógłby stanąć w obronie jego pracowników.
Sebastian Glica

Łódź: W obronie Sławka Kaczmarka

Sławomir Kaczmarek jest przewodniczącym Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza w zakładach Uniontex S.P Sp. z o. o. w Łodzi. W grudniu 2004 roku został on wyrzucony z pracy, pomimo, że był pracownikiem prawnie chronionym przed zwolnieniem.

Jego odejście z zakładu związane było z realizacją przez zarząd działań zmierzających do pozbycia się wszystkich współzałożycieli przedsiębiorstwa. Uniontex S.P. powstał pod koniec 2003 roku jako spółka pracownicza, mająca uratować miejsca pracy w zlikwidowanych zakładach Przemysłu Bawełnianego Uniontex S.A. Niestety z powodu braku kontroli udziałowców nad spółką pracowniczą doszło w niej do wielu nieprawidłowości, co zaowocowało przejęciem kontroli nad nią przez Zarząd zakładu.


Sławek Kaczmarek podczas rozdawania darmowych posików w ramach akcji Jedzenie Zamiast Bomb w Łodzi

We wrześniu 2004 roku przy OZZ Inicjatywa Pracownicza zarejestrowana została Komisja Zakładowa w Uniontexie. Zakładający ją pracownicy próbowali w ten sposób stworzyć przeciwwagę dla kierownictwa zakładu. Jako związek zawodowy Komisja występowały przeciwko niskim wynagrodzeniom oraz łamaniu przepisów BHP. Niestety w grudniu zarząd zakładu, łamiąc prawo pracy, zwolnił Przewodniczącego Komisji Sławomira Karczmarka. Obecnie jego sprawa toczy się przez Sądem Pracy. Pozytywne jej rozstrzygniecie pozwoliłoby na odbudowę w Uniontexie Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza.

Ze względu, że już blisko od roku Sławomir Karczmarek znajduje się bez pracy jego sytuacja materialna nie jest najlepsza. Osoby zainteresowane wsparciem go mogą wpłacać pieniądze na konto:
Sławomir Kaczmarek, Bank Pekao S.A, II Odział w Lodzi,
numer rachunku 19124030281111000028314486

Bliższe informacje o sprawie Sławomira Karczmarka i pomocy dla niego można uzyskać pod następującymi numerami telefonów: 0-505-065-282 (Sławomir Kaczmarek) oraz 0-886-229-615 lub osobiście: Środowiskowa Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza, Łódź, ul. Próchnika 1 pokój 300 (III piętro), w każdą środę i czwartek w godzinach 18-20, niedziele w godzinach 16-18. (sg)

Łamią prawa pracownicze - cofnąć pomoc dla Kauflandu!

"*Dość finansowania wyzysku pracowników za publiczne pieniądze*". *Pod takim hasłem Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza (OZZ IP) oraz Polska Zielona Sieć (PZS) protestowali pod kilkoma sklepami Kauflandu 29 września. 23 września Inicjatywa Pracownicza złożyła oficjalną skargę na działanie Europejskiego Banku Odbudowy i Rozwoju w związku ze wsparciem przez Bank rozwoju firmy Kaufland Polska.*
W lutym br. Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju (EBOR) zdecydował się na finansowanie rozwoju supermarketów Kaufland w małych polskich miastach. W tym czasie odbywały się kontrole Państwowej Inspekcji Pracy w kilkudziesięciu supermarketach Kaufland, które wykazały powszechne łamanie prawa pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Niestety rezultaty tej kontroli nie zrobiły większego wrażenia na Banku, który będąc instytucją publiczną, wydającą pieniądze podatników, powinien przykładać szczególną uwagę, czy udzielone wsparcie trafi do uczciwego biznesu.

W supermarketach Kaufland źle się dzieje już od kilku lat. Ostatnie kontrole z tego roku potwierdzają jedynie to, co odkryli w poprzednich latach inspektorzy pracy. Świadczy to o tym, że Kaufland nie zamierza zmieniać swojej polityki wobec pracowników. Pisemna skarga na EBOR trafi do wewnętrznej, niezależnej komórki Banku zajmującej się skargami na działania Banku niezgodne z jego politykami. Polska Zielona Sieć i Inicjatywa Pracownicza uważają, że udzielenie



Czlonkowie O.Z.Z. IP podczas pikiety przed supermarketem Kaufland w Poznaniu

Polską stronę w Europejskim Bank Odbudowy i Rozwoju reprezentuje prezes NBP, zatem skarga została skierowana także do Leszka Balcerowicza. "Dlaczego dopuszczono do tego, że firma łamiąca polskie prawo pracy w sposób systematyczny i masowy uzyskuje pomoc publiczną? Co strona Polska zamierzać uczynić w niniejszej sprawie? Jak strona Polska zamierza na przyszłość zabezpieczyć się, aby nie dochodziło do podobnych przypadków?" - zapytano w oficjalnym piśmie do prezesa NBP. Prezes NBP odpowiadając na naszą skargę obiecał zająć się sprawą i przedsięwziąć odpowiednie kroki celem ochrony praw pracowniczych.

pożyczki firmie Kaufland Polska było niezgodne z polityką środowiskową Banku oraz z porozumieniem o powołaniu Banku. W swojej polityce środowiskowej EBOR zakłada, że finansowane przez niego projekty będą zgodne z prawem krajowym i międzynarodowym, będą wzmacniały przestrzeganie prawa pracy w tym zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz zostaną rzetelnie ocenione przez pracowników Banku.

"Mamy tu do czynienia z ewidentnym zaniedbaniem ze strony pracowników Banku rzetelnej oceny pożyczkobiorcy i historii jego działalności w Polsce. Bank nie zasięgnął opinii Państwowej Inspekcji Pracy podczas procedury oceniania przyszłego pożyczkobiorcy. Rada Dyrektorów EBOR nie znała pełnego obrazu firmy Kaufland Polska Markety przed podjęciem decyzji o jej wsparciu. W rezultacie podjęta decyzja jest niezgodna z wewnętrzną polityką środowiskową Banku, a projekt będzie negatywnie oddziaływał na pracowników sieci Kaufland. Decyzja Banku sankcjonuje niejako ignorancję Kauflandu wobec Kodeksu pracy" - powiedziała Anna Roggenbuck z Polskiej Zielonej Sieci

PZS i Inicjatywa Pracownicza zebrały pokaźny materiał dowodowy w postaci protokołów pokontrolnych, wystąpień, nakazów i raportów Okręgowych Inspektoratów Pracy z lat 2002-2004, który zostanie wraz ze skargą przekazany do Banku. Organizacje miały nadzieje, że pożyczka dla Kauflandu zostanie wstrzymana, a Rada Dyrektorów ponownie podejmie decyzje co do wsparcia sieci Kaufland. Niestety Bank nie uznał skargi.

Problem funkcjonowania sieci Kaufland w Polsce by też kilkakrotnie podnoszony przez prasę i organizacje zajmujące się obroną praw pracowniczych. Przykładem może być łamanie praw pracowniczych w tarnobrzeskim Kauflandzie. Sprawa została ujawniona przez byłego już pracownika tej sieci Piotra Morawskiego. Ujawnił on skandaliczne metody nieludzkiego wykorzystywania pracowników. Piotra Morawski pracował na stanowisku kierownika działu przemysłowego przez siedem miesięcy, jak mówi, inni rezygnowali już po kilku dniach. Średnio pracował ponad 12 godzin na dobę i dostawał za tę pracę około 1100 zł na rękę. Gdy Piotr Morawski postanowił walczyć o swoje prawa, od razu potrącono mu 700 zł. premii regulaminowej i kazano siedzieć cicho. Władze sklepu swoje zachowanie tłumaczyły tym, że kierownik ma umowę zadaniową a nie na określoną liczbę godzin, jednak zapomniały dodać, że przy takiej umowie tygodniowy czas pracy nie może przekraczać 40 godzin. Piotr Morawski jak i inni pracownicy limit ten przekroczył już po 3 dniach pracy! Nocna zmiana zaczynała się o godzinie 18 i nierzadko kończyła o 9, zmiana dzienna zaczynała pracę o 5 i często kończyła ją po północy. Czas pracy w Kauflandzie nie był ewidencjonowany, firma nie prowadziła dokumentacji związanej z godzinami wyjść i przyjść pracowników, więc trudno było udokumentować liczbę przepracowanych nadgodzin.

Jarosław Urbański

Poznań: Pracujący studenci poszkodowani przez Techmex

W listopadzie do Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza zgłosiła się 50 osobowa grupa, głównie studentów poznańskiej Akademii Rolniczej. W wakacje pracowali przy weryfikacji dopłat rozlicznych na zlecenie firmy Techmex z Bielska Białej i Milea z Poznania. Wielu z nich do dziś nie dostało ani złotówki. Twierdzą, że rozliczenia są niezgodne z zawartą przez nich umową.

Wakacyjna praca dla na wszystkich, młodych ludzi, była nadzieją na zarobienie pieniędzy, których wiecznie brakuje w studenckim portfelu. Propozycja była bardzo kusząca, charakter pracy również, dlatego dzisiaj jest tyle "ofiar" wielkiego oszustwa, za którym stoi poznańska firma Milea oraz ogólnopolska firma znana na rynku - Techmex S.A. .

Firma Milea (będąca podwykonawcą firmy Techmex) wkroczyła na teren uczelni w maju 2005 roku werbując przez Biuro Karier studentów Akademii Rolniczej. Praca polegała na kontrolowaniu gospodarstw w ramach tzw. IACS na zlecenie Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Tłumacząc po ludzku, praca polegała głównie na kontrolowaniu producentów rolnych, ich upraw i mierzeniu pola metodą pomiaru GPS.

Pracodawca zobowiązał się w zawartej umowie do wypłacenia diet niepodlegających opodatkowaniu w wysokości 52,50 zł za każdy dzień pracy oraz pieniędzy na paliwo w wysokości do 2000,73 zł (tzn. limit kilometrów 2550 km przemnożony przez wart. kilometrówki 0,7846 zł). Zaliczki miały być otrzymywane na bieżąco od koordynatorów, do obowiązków których należało zbieranie informacji i wykonywanie zleceń od kontrolerów terenowych oraz rozwożenie w/w zaliczek.

W pierwszym miesiącu tzn. sierpniu 2005 rozliczenie było dość poprawne mimo częstych potyczek słownych z przedstawicielami firmy Milea. Całe kłopoty zaczęły się od września i trwają do dnia dzisiejszego. Grupa osób (na dzień dzisiejszy ok. 65) nie otrzymała należnych pieniędzy, a każde kolejne rozliczenie jest błędne.

Opisywana sytuacja wydaje się być jedną z wielu, ale dotyczy sprawy bardzo ważnej - można pokusić się o stwierdzenie, że wagi państwowej. W końcu dotyczy pieniędzy unijnych, pochodzących z Skarbu Państwa, czyli wszystkich podatników. Władze Milei jak i Techmex-u na dzień dzisiejszy nie podjęły żadnych kroków, aby skontaktować się z zatrudnionymi i wyjaśnić całą sytuację. Dodatkowo dolewając oliwy do ognia firma Techmex okroiła wyliczenia na niekorzyść poszkodowanych przyjmując wyssane z palca współczynniki, przyjmując niektórym osobom błędną stawkę podstawową. Mimo częstych prób kontaktu, nie otrzymano żadnej odpowiedzi, ani co najważniejsze wyjaśnień dotyczących pieniędzy.

Dzięki pomocy Inicjatywy Pracowniczej zorganizowano pomoc prawną dla poszkodowanych i podjęto stosowne kroki celem nagłośnienia sprawy w mediach. (ju)

Nie dla dyrektywy Bolkesteina! Protest na Śląsku.

Parlament Europejski będzie obradował nad przyjęciem dyrektywy o liberalizacji unijnego rynku usług, którą od nazwiska autora - członka Komisji Europejskiej - potocznie nazywa się Dyrektywą Bolkesteina. Zawiera ona postulat wprowadzenia przez wszystkie kraje członkowskie Unii Europejskiej szeregu zmian prawnych mających otworzyć krajowe rynki usług dla firm z innych państw UE. W związku z próbami wprowadzenia dyrektywy Bolkesteina kilkadziesiąt osób protestowało 19 listopada w Katowicach. Akcję zorganizował Związek Zawodowy "Inicjatywa Pracownicza" Śląsk.

Twórcy dyrektywy twierdzą, że ma ona na celu zwiększenie konkurencyjności Unii oraz wzrost produktywności sektora usługowego. Jednak jej konsekwencje są dużo większe. Poprzez przyjęte zapisy, dyrektywa prowadzi do zrównania w skali Unii istniejących systemów ochrony praw pracowników i konsumentów do najniższego możliwego poziomu, umożliwia przedsiębiorstwom powszechne obchodzenie istniejących przepisów dot. ochrony środowiska, praw pracowniczych i konsumenckich oraz daje podstawy do masowej prywatyzacji usług publicznych publicznych.

Wyścig na dno

Centralnym punktem dyrektywy jest tzw. "zasada kraju pochodzenia", według której firma świadcząca usługi poza granicami kraju swojego pochodzenia podlega jedynie rodzimemu systemowi prawnemu (a nie, jak dotychczas, prawu kraju gdzie działa). Oznacza to, że np. przedsiębiorstwo budowlane zarejestrowane we Francji a działające na terenie Polski podlega francuskim normom prawnym. W skali UE oznacza to jedynie "wyścig na dno" - masowe rejestrowanie działalności gospodarczej w krajach o najniższych standardach socjalnych, pracowniczych i ekologicznych. Tym samym istniejące systemy ochrony praw pracowniczych i konsumenckich oraz normy ekologiczne przestają mieć jakiekolwiek znaczenie i zostają zrównane do najniższego poziomu z możliwych. Dla krajów, które zachowały jeszcze odpowiednie normy w tym zakresie oznacza to ich

ostateczną likwidację. Dla krajów takich jak Polska, gdzie płace i świadczenia socjalne są niskie, a prawo pracy nagminnie łamane oznacza to, że nie ma praktycznie szans na poprawę warunków materialnych pracowników. Wszystkie kraje Unii zostają tym samym skazane na cofnięcie się w sferze stosunków pracy i praw socjalnych do poziomu XIX wieku.

Destrukcja systemu ochrony praw pracowniczych

Dyrektywa prowadzi także do zniszczenia wszelkich systemów ochrony praw pracowniczych i nadzoru nad funkcjonowaniem przedsiębiorstw usługowych. Według jej zapisów to "kraj pochodzenia" odpowiada bowiem za nadzór nad przestrzeganiem przez firmy usługowe prawa. Odnosząc się do powyższego przykładu, jedynie francuski rząd jest upoważniony do nadzoru nad francuską firmą działająca na terenie Polski. Oznacza to, że nic nas już nie chroni przed samowolą firm usługowych - nadzorować je może jedynie ich "kraj pochodzenia", a trudno sobie wyobrazić, że rząd francuski, czy polski będą nadzorować działalność tysięcy firm zarejestrowanych w tych krajach, a świadczących usługi wiele kilometrów dalej. Firmy usługowe mogą więc nie przestrzegać żadnych praw - czy chodzi o pensje, czas pracy, jakość usług, czy normy ekologiczne - nie ma bowiem żadnej instytucji, która mogłaby ich działalność nadzorować.

Dzika prywatyzacja

Projekt Bolkesteina jest także zamachem na istniejące usługi publiczne, które są państwowe lub społeczne - państwa członkowskie nie mogą bowiem w żaden sposób "dyskryminować" jakichkolwiek usługodawców. Oznacza to, że nie istnieje możliwość wspierania w żaden sposób usług publicznych, które mają być w założeniu niekomercyjne, powszechne oraz bezpłatne lub niskopłatne (np. publiczna edukacja, opieka medyczna, czy transport). Usługodawcy publiczni są więc zmuszeni do konkurencji z komercyjnymi firmami, które kierując się zasadą maksymalizacji zysku mogą dowolnie obniżać koszty pracy (pensje, świadczenia, standardy jakościowe). Oznacza to więc "dziką prywatyzację", jako że trudno wyobrazić sobie, żeby np. państwowe szkolnictwo czy opieka medyczna mogły, bez wsparcia państwa, skutecznie konkurować z bezwzględnymi firmami prywatnymi. Muszą one albo wziąć udział w konkurencji w kosztach, albo zniknąć. Tym samym usługi publiczne w swojej obecnej formie zostaną zniszczone i w tej sferze wprowadzone będą zasady rynkowe - niekorzystne dla pracowników (gdyż ich pensje i ubezpieczenia są wtedy traktowane jako "koszta, które można obniżać"), konsumentów (ponieważ na rynku dostępność do usług jest uzależniona od zasobności portfela) i środowiska (bo jego ochrona kosztuje).

STOP Bolkestein! - także w Polsce

W Polsce o Dyrektywie mówi się wyłącznie pozytywnie - jest ona prezentowana jako "szansa dla polskich firm na zdobycie europejskiego rynku usług". Zwolennicy dyrektywy zapominają jednak o dwóch podstawowych faktach: po pierwsze, polskie firmy niekoniecznie muszą wygrać konkurencję z międzynarodowymi korporacjami, którym dyrektywa daje takie same prawa; po drugie, projekt Bolksteina prowadzi do uczynienia z krajów takich jak Polska wiecznych rezerwuarów taniej siły roboczej - z niskimi płacami, fatalnymi warunkami materialnymi większości społeczeństwa, bez ochrony praw pracowniczych. Przyjęcie projektu Bolksteina przez Parlament europejski jest więc utrwaleniem biedy polskiego społeczeństwa, z korzyścią jedynie dla właścicieli i zarządców firm usługowych. Z tego też powodu dyrektywa powinna zostać odrzucona przez wszystkie środowiska, którym zależy na promocji praw socjalnych, pracowniczych i ekologicznych oraz walce z biedą i wyzyskiem. (ju)

Krótko

Pilarszczyzna. 1 października w Raciborzu odbyła się Pilarszczyzna - impreza zorganizowana przez Inicjatywę Pracowniczą poświęcona Tomaszowi Pilarskiemu, przedwojennemu działaczowi anarchosyndykalistycznemu z Górnego Śląska. Na temat działalności patrona imprezy wykład wygłosił uczestnik Federacji Anarchistycznej - Słupsk. Prezentowane były również zdjęcia dokumentujące działalność Pilarskiego i przedwojennych górnośląskich anarchosyndykalistów. Ponadto Maciej Roszak zaśpiewał rewolucyjne pieśni robotnicze oraz poezję Tuwima i Broniewskiego. Następnie publiczność obejrzała film o fabryce Zanon w Argentynie, która po ucieczce właściciela zarządzana jest niehierarchicznie przez pracowników. Po pokazie



odbyła się gorąca dyskusja, m.in. na temat możliwości rozwoju anarchosyndykalizmu na Śląsku. W przerwie odbyło się też krótkie spotkanie robocze FAŚ (Federacja Anarchistyczna - Śląsk).

Spotkanie Komisji w Poznaniu: W dniu 28 października 2005 odbyło się połączone spotkanie komisji Inicjatywy Pracowniczej z Poznania oraz z zakładów gdzie powstały grupy inicjujące powstanie naszego Związku. Wzięli w nim udział przedstawiciele: Komisji Środowiskowej, H. Cegielski SA, Energocentrum (EC), Goplany. W trakcie spotkania omówiono wiele kwestii. Po pierwsze przedstawiono stan procesu sądowego przeciwko Bridgestone. Następnie omówiono kwestie związane z Cegielskim, w tym sprzedaż Volkswagenowi Polska części nieruchomości należących do HCP, a także podwyżek. Ustalono, że IP będzie się konsekwentnie domagało gwarancji socjalnych od Volkswagena tzn. uruchomienia części produkcji w ramach holdingu HCP (co powinno dać pracę ok. 300 osobom), jak również 7-letniej gwarancji zatrudnienia dla pracowników Volkswagena. Dalej omówiono sytuację w Energocentrum (EC), gdzie zainicjowano powstanie naszego Związku. W EC istnieje groźba zwolnienia 55 pracowników (na niecałe 100 obecnie zatrudnionych). Zakład, który dostarcza ciepło i energię elektryczną dla Cegielskiego, w dotychczasowym kształcie miałby przestać istnieć. Dostawę energii dla HCP przejęłaby inna zewnętrzna firma. Załoga nie zgadza się z tym i chce doprowadzić do zablokowania tego projektu i zachowania miejsc pracy. W sprawie Goplany postanowiono, że IP będzie naciskać na Zarząd, aby umożliwił spotkanie z załogą przedstawicielom związku.

Budryk - represje za strajk. Zarząd kopalni węgla "Budryk" w Ornontowicach zwolnił dyscyplinarnie z pracy 24 listopada szefa zakładowej komisji "Sierpnia`80", zarzucając mu m.in. udział w nielegalnym proteście. Na liście osób do zwolnienia jest jeszcze siedmiu innych związkowców. Wolny Związek Zawodowy "Sierpień`80" wydał oświadczenie, w którym zarzucił Zarządowi KWK kontynuowanie bezprawnych działań, w ramach których Zarząd nie uznał legalnie prowadzonego sporu zbiorowego, nie podjął negocjacji, uniemożliwił prowadzenie mediacji, szykanuje i zastrasza pracowników kopalni. W apelu czytamy: "Zarząd KWK "Budryk" w uzasadnieniu zwolnienia pracowników powołuje się na "nielegalność" prowadzonej przez WZZ "Sierpień` 80" akcji protestacyjnej, choć nie ma do tego żadnych podstaw. Stwierdzenie "nielegalności strajku" należy do niezawisłego sądu, a nie do pracodawcy, który jest stroną w konflikcie". "Bezprzykładne łamanie prawa przez Zarząd KWK "Budryk" to złamanie wolności związkowych i skandaliczne deptanie praw pracowniczych" - dodają. Związkowcy oczekują natychmiastowej reakcji organów nadzoru - Rady Nadzorczej i Ministra Gospodarki. W stanowisku stwierdzono ponadto, że zwolnienie działaczy związkowych, członków związku, będącego w sporze zbiorowym wyczerpuje dyspozycje art. 17 pkt 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, uprawniając związek do natychmiastowej akcji strajkowej. (www.lewica.pl)

KOMIKS



każdy z nas tyra po 8 godzin



więc wie o tym, co się dzieje na zakładzie



a zarząd dowiaduje się o tym z "Biuletynu Związkowego"



UPARTA OBRABIARKA

Maszyna numeryczna, na której pracuję, jest moją żywicielką od lat. To bardzo mądra maszyna, ma nawet własny program. Rozumieliśmy się ostatnio doskonale do czasu, gdy nagle przestała pracować. Wkułem się! Co jest grane?! Podchodzę do pulpitu i krew mnie zalała! Czytam: "brak oleju". Coooooo? Znów brak oleju, dopiero co, jakieś 6 miesięcy temu, dolewałem jej olej. Grzecznie się jej pytam: "Czy cię nie pojebało? Czy ty nie rozumiesz tragicznej sytuacji zakładów? Czy do twojego zakutego programu nie dociera to, że nie ma pieniędzy na olej?" Ona nadal swoje: "brak oleju". Dostałem spazmów. "Żebyś wiedziała, że jak zaraz nie ruszysz to potną cię na żyletki i tak skończy się twoja kariera. Do jasnej cholery - ruszaj kupo złomu!" . Ale ona swoje: "brak oleju". Zmieniłem ton: "Noooooo nie bądź świnią, zrozum, że jedziemy na jednym wózku, że takich nowocześniejszych od ciebie maszyn jest na pęczki, stoją tam niewykorzystane i chętne do pracy". Bez skutku. Po 2 godzinach wyczerpałem całą argumentację na temat braku pieniędzy, tragicznej sytuacji i tak dalej, jaką znałem czy to z Zarządu, czy od reprezentatywnych działaczy związkowych.
Poddałem się i wściekły dolałem do niej oleju. A to naoliwione bydlę ruszyło jakby nic się nie stało.

Porównanie nasuwa się samo. Pomyślcie jak postępują tak zwani rozsądni pracownicy Cegielskiego? Mówią, że od lat nie mieliśmy podwyżki, że za te marne grosze trudno wyżyć i utrzymać rodzinę, że płacą nam do wtorku, bo od środy pracujemy społecznie - za darmo. Oczekujemy na normalną podwyżkę płac. Lecz jej nie dostajemy. Niby związkowcy rozmawiają z Zarządem firmy. Lecz dyrekcja, a za nią niektórzy przedstawiciele związków zawodowych argumentują w rozmowach z robotnikami, w podobny sposób jak ja to robiłem w rozmowie z obrabiarką, "że trzeba zrozumieć trudną sytuację... itd., itp.". Jest jednak ta różnica, że my, pracownicy, w przeciwieństwie do obrabiarki, rezygnujemy z naszych oczekiwań i pracujemy jeszcze więcej, jeszcze ciężej, za te same, a nawet mniejsze pieniądze. Pracujemy zamiast wyświetlić prosty komunikat: "brak podwyżki".

Spójrzmy jeszcze na tę sytuacje oczyma pracodawcy, który wydaje pieniądze tylko wtedy kiedy musi. On myśli tak: maszyna nie kłamała, jej rzeczywiście brakowało oleju. Trzeba zatem zabezpieczyć środki na zakup dostatecznej jego ilości, bo inaczej nie będzie pracować. Ale robotnicy chcą mnie oszukać. Mówią, że nie można wyżyć - a żyją chociaż im płacę coraz mniej (w porównaniu do rosnących kosztów utrzymania). A może płacę im jeszcze za dużo? - kalkuluje pracodawca. Dlaczego płacę za szkodliwe, lub za nadgodziny więcej niż to przewiduje prawo pracy, skoro tego robić nie muszę? Wystarczy dostosować Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy do ogólnych przepisów, to zmniejszyć, tamto zlikwidować i w ten sposób na pracownikach zaoszczędzić. Zwolniłem już sporo ludzi, stosowałem obniżki pensji, a teraz - myśli pracodawca - zmienię Układ Zbiorowy. Robotnicy i tak się będą cieszyć, że mają pensję w terminie, że nie są na bezrobociu, a jeszcze im obiecam nadgodziny.

Podsumowując, postawmy pytanie: jak przekonać pracodawcę, że robotnicy nie kłamią? Odpowiedzi prosimy przesłać na adres związku lub telefonicznie. Najciekawsze opublikujemy w najbliższym numerze naszego biuletynu. Zapewniamy oczywiście pełną anonimowość i dyskrecję.

Marcel Szary

